

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangnya perekonomian dunia yang semakin kompleks pada era ini membuat praktik kejahatan perekonomian menjadi semakin parah. Dalam akuntansi, praktik-praktik kejahatan disebut sebagai kecurangan atau *fraud*. *Fraud* merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan terencana untuk memperoleh suatu keuntungan dan menyebabkan kerugian dilain pihak yang sifatnya illegal. *Fraud* dapat berupa korupsi, pelanggaran akuntansi, kecurangan laporan keuangan dan lain sebagainya.

Setiap manajemen dalam perusahaan menginginkan tercapainya kinerja operasional yang memuaskan dalam setiap periode. Untuk mewujudkan hal tersebut, masih banyak manajemen yang secara sengaja melakukan kecurangan dengan memanipulasi laporan keuangan perusahaan untuk memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik pada suatu periode tertentu walaupun kenyataannya tidak demikian. Tindakan ini dianggap tidak etis karena akan menyebabkan para pengguna laporan keuangan salah dalam mengambil keputusan. Kasus pelanggaran akuntansi seperti ini marak terjadi di dalam maupun di luar negeri yang menunjukkan adanya pergeseran profesionalisme seorang akuntan. Tindakan ini umumnya dilakukan oleh divisi manajemen dengan berbagai motivasi tertentu, seperti membantu memudahkan perusahaan dalam memperoleh pinjaman dana dari lembaga keuangan guna kepentingan pengembangan kegiatan bisnis perusahaan lalu untuk memperoleh bonus jika dapat mencapai target tertentu hingga untuk membantu perusahaan dalam menarik perhatian investor sehingga sumber pendanaan perusahaan dapat bertambah, dan masih banyak lagi motivasi-motivasi lainnya.

Salah satu cara untuk mengatasi adanya suatu kecurangan itu dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan untuk membocorkan adanya suatu kecurangan yang terjadi pada instansi maupun individu yang mana kecurangan ini dapat dilakukan oleh individu ataupun kelompok (Hj. Sri Husniati,

2017). Tindakan *whistleblowing* dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan tindakan tidak etis yang dilakukan oleh pihak tertentu yang dapat menyebabkan kerugian secara finansial maupun non-finansial yang akan dirasakan saat ini ataupun di masa depan. *Whistleblowing* yang dilakukan dapat dibagi menjadi dua, yakni *Whistleblowing* Internal dan *Whistleblowing* Eksternal. Perbedaan antara *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal adalah kepada siapa ia melaporkan suatu tindakan *fraud* tersebut. Jika *whistleblowing* internal, seseorang yang mengetahui adanya kecurangan tersebut akan melaporkan kecurangan tersebut pada pimpinan atau atasan tempat ia bekerja. Berbeda dengan *whistleblowing* eksternal, seseorang yang mengetahui adanya kecurangan tersebut akan melaporkan atau membocorkan tindakan *fraud* tersebut pada masyarakat karena ia tahu bahwa tindakan *fraud* tersebut akan merugikan masyarakat sekitar.

Banyaknya tindakan kecurangan yang dilakukan manajemen perusahaan secara sengaja ini akhirnya menciptakan dorongan bagi beberapa karyawan untuk bertindak sebagai seorang *whistleblower*. *Whistleblower* merupakan sebutan bagi orang yang melakukan *whistleblowing*, yakni sebuah tindakan yang dilakukan baik secara perseorangan maupun berkelompok dengan tujuan untuk menyampaikan kesalahan, kecurangan serta tindakan yang dianggap tidak etis yang dilakukan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun hanya oleh suatu departemen tertentu dalam perusahaan kepada pihak lain yang memiliki jabatan lebih tinggi atau pada masyarakat luar. Ada dua jenis *whistleblower*, yaitu *whistleblower* internal dan eksternal. *Whistleblower* internal merupakan orang yang melaporkan adanya kesalahan, kecurangan maupun tindakan tidak etis lainnya pada pegawai dengan jabatan yang lebih tinggi daripada mereka. Sedangkan *whistleblower* eksternal merupakan seseorang yang menyampaikan tindakan tidak etis tersebut kepada orang-orang di luar organisasi, seperti kepada media pemerintah maupun petugas kepolisian. Dengan adanya tindakan *whistleblowing* melalui perantara *whistleblower* maka korupsi maupun kecurangan yang terjadi dapat diminimalisir. Tetapi untuk menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah dan akan mengalami dilema etika sehingga seorang *whistleblower* akan berpikir panjang dengan mempertimbangkan segala resiko yang mungkin terjadi.

Komitmen organisasi dan pemberian *reward* dianggap dapat membantu komite audit dan mengurangi intensi seseorang dalam melakukan kecurangan. Komitmen organisasi yaitu sampai pada tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan ingin menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2007). Pemberian *reward* adalah penghargaan yang diterima oleh seseorang yang dapat berupa fisik ataupun non-fisik yang semuanya didasarkan atas adanya prestasi suatu pekerjaan.

Mowday (1979, dalam Wibowo, 2017:19) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tindakan seseorang untuk tetap bertahan dan setia pada organisasinya dengan cara melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk organisasinya. Komitmen organisasi merupakan faktor yang krusial bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya ke tingkat yang lebih tinggi lagi, dengan begitu akan meningkatkan pula kualitas karyawan untuk dapat lebih jujur dan terbuka terhadap perusahaan. Untuk membentuk karyawan yang memiliki nilai yang tinggi terhadap perusahaan maka perusahaan harus menciptakan adanya komitmen dari karyawan tersebut sehingga nantinya karyawan akan dengan berani menyatakan adanya tindakan kecurangan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasinya mempunyai arti bahwa ia bertanggung jawab atas keberhasilan organisasinya sehingga ia akan memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaannya. Hasil penelitian terdahulu oleh Marantika, Yuniarta dan Anantawikrama (2017) mengenai pengaruh sikap, budaya *ewuh pekewuh*, komitmen organisasi dan pemberian *reward* terhadap tindakan *whistleblowing* menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Putra (2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Sudah sangat umum dimana regulator negara maju dan berkembang berusaha untuk mendorong niat *whistleblowing* seperti memberikan hadiah atau *reward* kepada pelapor (Andon, Free, Monroe, dan Turner., 2016; dalam Utami, 2020). Dengan adanya pemberian *reward* atas tindakan baik yang telah dilakukan seseorang akan berpengaruh pada niat seseorang tersebut sehingga membuat

seseorang tergerak untuk berbuat hal baik kembali. Pemberian *reward* kepada karyawan yang berani melakukan pengungkapan akan adanya tindakan kecurangan akan mendorong karyawan untuk tidak ragu melakukan *whistleblowing*. Menurut Nawawi (2005:319), *reward* adalah suatu penghargaan atas tindakan baik yang telah dilakukan sehingga membuat seseorang merasa diterima atau diakui di suatu lingkungan kerja, yang bisa berupa aspek kompensasi maupun aspek hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu dengan adanya sistem *reward* ini akan menarik perhatian pada para *whistleblower* sehingga intensi untuk melakukan *whistleblowing* dapat meningkat. Hasil penelitian para peneliti terdahulu seperti Klinge (1996), Dworkin (2007), Dyck, Morse dan Zingales (2007), Xu dan Ziegenfuss (2008), Ali, Haselman, dan Hasniati (2011) mengatakan bahwa niatan seseorang dalam melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara signifikan oleh besarnya *reward* yang akan diperoleh. Tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian Lie Sugiono (2016) yang mengatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niatan seseorang untuk melakukan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*).

Penelitian ini menggunakan karyawan dan dosen profesional di Surabaya sebagai responden. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, pemberian *reward* terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing* internal.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah, maka timbul rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing* internal?
2. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing* internal?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing* internal.
2. Untuk memperoleh bukti empiris adanya pengaruh pemberian *reward* terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing* internal.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat secara akademik dan praktik, yaitu:

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai *whistleblowing* internal dan diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan pemberian *reward* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

2. Manfaat praktik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merancang sebuah sistem *whistleblowing* yang dapat meningkatkan peran individu dalam perusahaan untuk mengambil sikap aktif sebagai *whistleblower* sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya tindakan kecurangan yang dilakukan secara sengaja oleh pihak-pihak di dalam perusahaan. Perusahaan juga dapat lebih memahami karakteristik karyawannya sehingga dapat mendorong tiap karyawan untuk lebih berintegritas dalam bekerja.

### 1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini terdiri atas 5 bab dengan sistematika sebagai berikut:

#### BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari lima pokok pembahasan yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, penjelasan dan pengembangan hipotesis serta model analisis penelitian.

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang dipilih dari desain penelitian, identifikasi variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengumpulan sampel serta teknik analisis data.

## **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang cara menjabarkan serta mendeskripsikan tentang karakteristik dari objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

## **BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Pada bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan; berbagai keterbatasan yang ditemui saat melakukan penelitian; dan saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian.